



attica bank

ΠΑΓΚΡΗΤΙΑ ΤΡΑΠΕΖΑ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ

2-05.06.2025

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΧΡΗΣΗ

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	2 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ιστορικό Εγγράφου	3
1. Προοίμιο	4
2. Στόχοι	5
3. Γενικές Αρχές καταλληλότητας μελών Διοικητικού Συμβουλίου	6
4. Αρχές για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του ΔΣ και των μελών του	7
4.1 Αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ	7
4.2 Αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ	9
4.3 Πολιτική διαφοροποίησης στο ΔΣ (πολυμορφία και εκπροσώπηση ανά φύλο) και στόχοι ..	11
5. Αξιολόγηση της καταλληλότητας των επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών	13
6. Διαδικασία ανάδειξης υποψήφιων νέων μελών ΔΣ και αξιολόγησης καταλληλότητας	14
7. Διαδικασία ανάδειξης και διορισμού των επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών	18
8. Πολιτική σχεδιασμού διαδοχής για τα μέλη του ΔΣ	18
9. Τήρηση αρχείων	19
10. Διορθωτικά μέτρα	19
11. Πολιτική Καταλληλότητας σε επίπεδο Ομίλου	20
12. Τελικές Διατάξεις	20
13. Παραρτήματα	21
13.1 Παράρτημα Α - ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΣ	21
13.2 Παράρτημα Β - ΕΝΤΥΠΟ ΥΠΕΥΘΥΝΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ ΜΕΛΟΥΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	31

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	3 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

Ιστορικό Εγγράφου

ΕΚΔΟΣΗ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΕΓΚΡΙΣΗ	ΣΧΕΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ	ΑΡΜΟΔΙΟΣ
3	05/06/2025	Πολιτική και Διαδικασία Αξιολόγησης της Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επικεφαλής Κρίσιμων Λειτουργιών	Πρακτικό ΔΣ 1484/28.05.2025	Εγκύκλιος Δ.Σ. 245/05.06.2025	Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Εταιρικής Διακυβέρνησης
2	08/07/2021		Πρακτικό Δ.Σ. 1346/16.06.2021	Εγκύκλιος Δ.Σ. 155/08.07.2021	Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Εταιρικής Διακυβέρνησης
1	07/02/2017		Πρακτικό Δ.Σ. 1235/12.12.2016	Εγκύκλιος Δ.Σ. 45/07.02.2017	Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Εταιρικής Διακυβέρνησης

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	4 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

1. Προοίμιο

Η Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ. και Επικεφαλής Κρίσιμων Λειτουργιών (εφεξής η Πολιτική») θέτει τις αρχές και τα κριτήρια καταλληλότητας κατά την επιλογή, ανανέωση της θητείας και αντικατάσταση (σε κάθε περίπτωση απώλειας της ιδιότητας μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου) των μελών του Δ.Σ. και των Επικεφαλής Κρίσιμων Λειτουργιών.

Σύμφωνα με το άρθρο 80 και 83 του ν. 4261/2014, όπως ισχύει, το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας ορίζει, επιβλέπει και λογοδοτεί για την υλοποίηση των ρυθμίσεων διακυβέρνησης που διασφαλίζουν την αποτελεσματική και συνετή διοίκηση της Τράπεζας. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να έχουν ανά πάσα στιγμή καλή φήμη και να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η συνολική σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αντικατοπτρίζει ένα επαρκώς ευρύ φάσμα εμπειριών και τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να πληρούν τις απαιτήσεις του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου για την αξιολόγηση καταλληλότητας.

Επιπλέον, σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 224/21.12.2023 Πράξη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος αναφορικά με την αξιολόγηση καταλληλότητας για την εκλογή ή διορισμό μέλους Διοικητικού Συμβουλίου και Επικεφαλής Κρίσιμων Λειτουργιών που υιοθετεί τις κοινές κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (EAT/EBA) και της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών (EAKAA/ESMA) σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις (EBA/GL/2021/06), τα πιστωτικά ιδρύματα είναι πρωτίστως υπεύθυνα να διασφαλίζουν ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας ανά πάσα στιγμή και θα πρέπει να θεσπίζουν κατάλληλες πολιτικές και διαδικασίες για τον σκοπό αυτό, ενώ η Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Υποψηφιοτήτων, Ανθρώπινου Δυναμικού και Αποδοχών (εφεξής Επιτροπή) διαδραματίζει βασικό ρόλο στην αξιολόγηση της καταλληλότητας, της πολυμορφίας και της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ομοίως, σύμφωνα με τον οδηγό της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας για την αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας (Δεκέμβριος 2021) και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο (ΠΕΕ 224/21.12.2023), τα πιστωτικά ιδρύματα έχουν την κύρια ευθύνη για την αρχική και συνεχή αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών της διοίκησης.

Η Πολιτική βασίζεται στις ισχύουσες ρυθμιστικές και κανονιστικές υποχρεώσεις και λαμβάνει υπόψη τα μέτρα και τους κανόνες που θεσπίζονται με τις ακόλουθες διατάξεις, όπως εκάστοτε ισχύουν (εφεξής «οι Εφαρμοστέοι Κανόνες»):

- α. Ν. 4261/2014, ο οποίος μετέφερε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 2013/36/ΕΕ (CRD IV),

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	5 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

- β. την υπ' αριθμ. 224/21.12.2023 Πράξη Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος, με την οποία υιοθετήθηκαν οι κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (European Banking Authority – EBA) και της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών (European Securities and Markets Authority- ESMA) αναφορικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις (EBA/GL/2021/06 και ESMA 35-36-2319),
- γ. τις κατευθυντήριες γραμμές της EBA για την εσωτερική διακυβέρνηση των πιστωτικών ιδρυμάτων σύμφωνα με την οδηγία (ΕΕ) 2019/2034 (EBA/GL/2021/14),
- δ. το ν.4706/2020 (ΦΕΚ 136/Α/17-7-2020) για την «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις».
- ε. τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν.4706/2020 (Εγκύκλιος Ε.Κ. 60/18.09.2020)
- στ. τον "Αναθεωρημένο οδηγό της ΕΚΤ για τις αξιολογήσεις καταλληλότητας (fit and proper assessments) των μελών του διοικητικού οργάνου των πιστωτικών ιδρυμάτων".
- ζ. τις διατάξεις του ν. 3864/2010 καθώς και τη Συμφωνία Πλαίσιο (RFA) μεταξύ της Τράπεζας και του ΤΧΣ (ήδη «Υπερταμείο»)
- η. το ν. 5178/2025 με τον οποίο τροποποιούνται οι ρυθμίσεις του ν. 4706/2020 και ιδίως οι διατάξεις των άρθρων 4, 5, 6, 10 και 17 του για την Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Έχουν επίσης ληφθεί υπόψη οι βέλτιστες διεθνείς πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, περιλαμβανομένων των Αρχών Εταιρικής Διακυβέρνησης της Επιτροπής της Βασιλείας για την Τραπεζική Εποπτεία (BCBS Corporate Governance principles for Banks, July 2015).

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στα μέλη του Δ.Σ. της Τράπεζας που εκλέγονται από τα αρμόδια συλλογικά όργανα της Τράπεζας (Γενική Συνέλευση ή Δ.Σ.), κατά τα προβλεπόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία και το Καταστατικό της Τράπεζας, για τον ορισμό των οποίων εφαρμόζονται, καθ' ό χρόνο συμμετέχουν στο Δ.Σ. της Τράπεζας, οι εκάστοτε ισχύουσες κανονιστικές διατάξεις καθώς και στους Επικεφαλής Κρίσιμων Λειτουργιών όπως εκάστοτε ορίζονται στο σχετικό κανονιστικό πλαίσιο.

2. Στόχοι

Η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στον καθορισμό των κριτηρίων που θα πρέπει να χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	6 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων καταλληλότητας που περιλαμβάνονται στο ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, και στη λεπτομερέστερη περιγραφή των πολιτικών, πρακτικών και διαδικασιών που εφαρμόζει η Τράπεζα κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι κύριοι στόχοι της Πολιτικής είναι:

- να διασφαλίζει την ποιοτική στελέχωση, αποτελεσματική λειτουργία και εκπλήρωση του ρόλου του Δ.Σ. με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Τράπεζας με σκοπό την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.
- να καθοδηγεί την Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Υποψηφιοτήτων, Ανθρώπινου Δυναμικού και Αποδοχών και τον Πρόεδρό της κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όσον αφορά τις αρχές και τα κριτήρια που θα εφαρμόζονται κατ' ελάχιστον κατά την επιλογή, την αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ. ή/και των Επικεφαλής Κρίσιμων Λειτουργιών στο πλαίσιο αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και στον έλεγχο και τη διαμόρφωση προτάσεων υποψηφιοτήτων μελών Δ.Σ. της Τράπεζας για την εκλογή τους από το Δ.Σ. ή/και από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και το Καταστατικό της Τράπεζας.
- να καθορίσει διαφανή και αποτελεσματικά κριτήρια για την επιλογή των υποψηφιοτήτων και αξιολόγηση της καταλληλότητάς τους, καθώς και την εσωτερική διαδικασία αξιολόγησης της καταλληλότητας.
- να διασφαλίζει ότι η σύνθεση του Δ.Σ. της Τράπεζας πληροί υψηλές προδιαγραφές καταλληλότητας (τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο), ηθικού κύρους και ικανοτήτων.
- να καθορίσει τα κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ.

3. Γενικές Αρχές καταλληλότητας μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Για να θεωρηθούν κατάλληλοι, οι υποψήφιοι πρέπει τουλάχιστον:

- α. να πληρούν τις ελάχιστες προϋποθέσεις που προβλέπονται από το εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης, που αποτελεί τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης για Εταιρίες με μετοχές εισηγμένες στο χρηματιστήριο, ο οποίος έχει υιοθετηθεί από την Τράπεζα, καθώς επίσης και διατάξεις αναφορικά με τα κριτήρια

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	7 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

καταλληλότητας για μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, ασυμβίβαστο μελών ΔΣ, και κριτήρια ανεξαρτησίας (όπου είναι απαραίτητο),

- β. να πληρούν τις απαιτήσεις που προβλέπονται στο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο όπως ενδεικτικά στο ν. 3864/2010, όπως ισχύει, σχετικά με ασυμβίβαστα των μελών ΔΣ,
- γ. να πληρούν τα ελάχιστα κριτήρια καταλληλότητας που ορίζονται στο άρθρο 83 ν. 4261/2014 που ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο το άρθρο 91 της οδηγίας CRD και την ΠΕΕ 224/21.12.2023, όπως ισχύει και συγκεκριμένα: (i) επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία, (ii) φήμη, ειλικρίνεια και ακεραιότητα, (iii) μη σύγκρουση συμφερόντων και ανεξάρτητη βούληση, (iv) επαρκής αφιέρωση χρόνου και (v) συλλογική καταλληλότητα (όπως αναλύονται περαιτέρω στο Παράρτημα Α της Πολιτικής),
- δ. να μην έχουν συστηματική σύγκρουση συμφερόντων με την Τράπεζα σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό και εσωτερικό πλαίσιο (συμπεριλαμβανομένων του Καταστατικού, του Κώδικα Δεοντολογίας και της Πολιτικής της Τράπεζας για την αποτροπή σύγκρουσης συμφερόντων για τα μέλη του ΔΣ, τα ανώτατα στελέχη και άλλα συνδεδεμένα μέρη της),
- ε. να πληρούν συγκεκριμένα κριτήρια, όπως αυτά καθορίζονται κάθε φορά, για το ρόλο και τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης.

4. Αρχές για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του ΔΣ και των μελών του

Σύμφωνα με την ΠΕΕ 224/21.12.2023, ως καταλληλότητα νοείται ο βαθμός στον οποίο κρίνεται ότι ένα πρόσωπο έχει καλή φήμη και διαθέτει, τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε συλλογικό επίπεδο μαζί με άλλα πρόσωπα, επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων του/τους. Η καταλληλότητα καλύπτει επίσης την ειλικρίνεια, την ακεραιότητα και την ανεξάρτητη βούληση κάθε μεμονωμένου ατόμου, καθώς και την ικανότητά του να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του.

4.1 Αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ

- α. Στόχος της Τράπεζας είναι να διασφαλίσει ότι όλα τα μέλη του ΔΣ της είναι, ανά πάσα στιγμή και σε κάθε περίπτωση, κατάλληλα σε ατομικό επίπεδο να εκτελούν τα αντίστοιχα καθήκοντά τους.
- β. Η Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Υποψηφιοτήτων, Ανθρώπινου Δυναμικού και Αποδοχών αξιολογεί ή επανααξιολογεί την ατομική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ (υφισταμένων και νέων) με βάση τα κριτήρια που προβλέπονται στο ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις εποπτικές οδηγίες, όπως περιγράφονται στο Παράρτημα Α της παρούσας Πολιτικής, και σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις που περιέχονται σε αυτήν.
- γ. Η αξιολόγηση ή επανααξιολόγηση πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:
 - κατά την εκλογή νέων μελών του Δ.Σ.,
 - κατά την ανανέωση της θητείας μελών του ΔΣ, εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το μέλος εκλεγεί με διαφορετική ιδιότητα εντός του ΔΣ. Η εν λόγω

  ΠΑΓΚΡΗΤΙΑ ΤΡΑΠΕΖΑ	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	8 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

αξιολόγηση θα πρέπει να περιορίζεται σε τυχόν πρόσθετες απαιτήσεις που συνεπάγεται η νέα ιδιότητα καθώς και σε πληροφορίες/στοιχεία που τυχόν έχουν μεταβληθεί από την προηγούμενη αξιολόγηση των προσώπων. Σε αυτό το πλαίσιο σημειώνεται ότι στην περίπτωση ανανέωσης της θητείας ενός υφιστάμενου μέλους, το συγκεκριμένο μέλος, υπόκειται σε επανααξιολόγηση, εάν έχει ιδιότητα διαφορετική από αυτή για την οποία έχει ήδη αξιολογηθεί ή εάν οι απαιτήσεις για την κατοχή της θέσης για την οποία έχει αξιολογηθεί, μεταβληθούν. Επιπλέον, εάν ένα μέλος έχει υποβληθεί σε αξιολόγηση εντός των δύο προηγούμενων ετών από την αρμόδια αρχή και υπόκειται σε αξιολόγηση ή επανααξιολόγηση σύμφωνα με τα παραπάνω, υποβάλλονται στην αρμόδια αρχή μόνο οι πληροφορίες που έχουν μεταβληθεί από την προηγούμενη αξιολόγηση. Εάν δεν έχουν επέλθει μεταβολές, τότε η Τράπεζα υποβάλλει στην αρμόδια αρχή υπογεγραμμένη υπεύθυνη δήλωση από το εν λόγω μέλος, ενημερώνοντας την αρμόδια αρχή ότι δε συντρέχουν λόγοι επικαιροποίησης των ως άνω πληροφοριών, διότι παραμένουν αμετάβλητες από την προηγούμενη αξιολόγηση.

- σε συνεχή βάση, όπως αναλύεται στην παράγραφο 4.2
- δ. Η Επιτροπή θα πρέπει να αξιολογεί, ειδικότερα, κατά πόσον τα μέλη:
- έχουν καλή φήμη,
 - διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους
 - είναι σε θέση να ενεργούν με ειλικρίνεια, ακεραιότητα και ανεξάρτητη βούληση ώστε να αξιολογούν αποτελεσματικά και να θέτουν υπό αμφισβήτηση τις αποφάσεις των εκτελεστικών μελών του ΔΣ και άλλες σχετικές αποφάσεις της διοίκησης όταν κρίνεται αναγκαίο, καθώς και να επιβλέπουν και να παρακολουθούν αποτελεσματικά τη λήψη αποφάσεων από τη διοίκηση
 - είναι σε θέση να αφιερώνουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους στην Τράπεζα και εάν τηρείται ή όχι ο περιορισμός του αριθμού των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου βάσει της παρ. 3 του άρθρου 83 του ν. 4261/2014.
- ε. Όταν πραγματοποιείται αξιολόγηση για συγκεκριμένη θέση, στην αξιολόγηση των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας, καθώς και της δέσμευσης επαρκούς χρόνου, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη ο ρόλος/ καθήκοντα της συγκεκριμένης υπό εξέταση θέσης, για παράδειγμα εάν πρόκειται για εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος, Πρόεδρο ΔΣ, Διευθύνοντα Σύμβουλο, πρόεδρο συγκεκριμένης Επιτροπής του ΔΣ (π.χ. Επιτροπής Ελέγχου ή Διαχείρισης Κινδύνων) κλπ. καθώς και τυχόν συγκεκριμένες διατάξεις που εφαρμόζονται για τη θέση/καθήκοντα, αναλόγως με την περίπτωση.
- στ. Κατά την αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας ενός μέλους του ΔΣ, η Επιτροπή εντός της ίδιας χρονικής περιόδου, αξιολογεί επίσης τη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ, καθώς και το κατά πόσον είναι επαρκής η συνολική σύνθεση των επιτροπών ΔΣ. Ειδικότερα, η Επιτροπή αξιολογεί ποιες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία συνεισφέρει ατομικά κάθε μέλος στη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ και κατά πόσον η συνολική σύνθεση του ΔΣ αντικατοπτρίζει

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	9 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

ένα επαρκές εύρος γνώσης, δεξιοτήτων και εμπειρίας για την κατανόηση των δραστηριοτήτων και των κύριων κινδύνων της. Θα πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα που δραστηριοποιείται η Τράπεζα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή εποικοδομητικών συζητήσεων και η λήψη αποτελεσματικών αποφάσεων.

- ζ. Η Επιτροπή παρακολουθεί σε συνεχή βάση την καταλληλότητα των μελών του ΔΣ προκειμένου να εντοπίζει, βάσει οποιουδήποτε σχετικού νέου περιστατικού, καταστάσεις στις οποίες θα πρέπει να διενεργηθεί επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους λαμβάνοντας υπόψη και τις ειδικότερες διατάξεις του εφαρμοζόμενου κανονιστικού πλαισίου όπως εκάστοτε ισχύει. Σε περίπτωση που ένα μέλος αναλάβει πρόσθετη θέση μέλους του ΔΣ ή αρχίσει να ασκεί νέες συναφείς δραστηριότητες, η Επιτροπή αξιολογεί την ανάληψη της νέας θέσης και την επίδρασή της στην άσκηση καθηκόντων του μέλους.
- η. Σε κάθε περίπτωση, η Επιτροπή επαναξιολογεί την καταλληλότητα τουλάχιστον σε ετήσια βάση.

Η Τράπεζα οφείλει, κατόπιν δικής της πρωτοβουλίας ή κατ' απαίτηση των αρμόδιων αρχών, να υποβάλει την επαναξιολόγησή της πολιτικής στην αρμόδια Αρχή της Χώρας (Τράπεζα της Ελλάδος) σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου, όπως εκάστοτε ισχύουν. Η πλήρωση των προϋποθέσεων για τον χαρακτηρισμό Μέλους Δ.Σ. ως Ανεξάρτητου μέλους επανεξετάζεται από το Δ.Σ. σε ετήσια τουλάχιστον βάση ανά οικονομικό έτος και πάντως πριν από τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης, στην οποία και συμπεριλαμβάνεται σχετική διαπίστωση. Σε περίπτωση που κατά τον έλεγχο της πλήρωσης των προϋποθέσεων της ανεξαρτησίας όπως ορίζονται στο άρθρο 9 του Ν.4706/2020 ή σε περίπτωση που οποιαδήποτε στιγμή διαπιστωθεί ότι οι προϋποθέσεις αυτές έπαψαν να συντρέχουν στο πρόσωπο ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους το Δ.Σ. προβαίνει στις κατάλληλες ενέργειες αντικατάστασής του.

4.2 Αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ

- α. Η Τράπεζα έχει ως στόχο να διασφαλίζει ότι το ΔΣ διαθέτει ανά πάσα στιγμή σε συλλογικό επίπεδο επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για να κατανοήσει τις δραστηριότητες της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένων των κυριότερων κινδύνων. Πέραν της εμπειρίας, των γνώσεων και των δεξιοτήτων που απαιτούνται για κάθε μέλος του ΔΣ, η Τράπεζα επιδιώκει να διασφαλίσει ότι η συνολική σύνθεση του ΔΣ αποτυπώνει ικανοποιητικά ευρύ φάσμα γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας, ώστε να είναι κατανοητές οι δραστηριότητες του ιδρύματος, συμπεριλαμβανομένων των κυριότερων κινδύνων, πράγμα που είναι απαραίτητο για τη συνετή και αποτελεσματική διαχείριση της Τράπεζας, ενώ συλλογικά είναι σε θέση να παίρνει κατάλληλες αποφάσεις, λαμβάνοντας υπόψη το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και το πραγματικό προφίλ κινδύνου, τη φύση, το πεδίο εφαρμογής και τη γεωγραφική θέση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Τράπεζα. Επιπλέον θα πρέπει να

  ΠΑΓΚΡΗΤΙΑ ΤΡΑΠΕΖΑ	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	10 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

- διασφαλίζεται ότι η συνολική σύνθεση του ΔΣ έχει επαρκή συλλογική γνώση και εμπειρία σε θέματα τραπεζικής, χρηματοοικονομικών, διαχείρισης κινδύνων, πληροφορικής, ESG, νομικών και εσωτερικού ελέγχου.
- β. Η Επιτροπή αξιολογεί κατά πόσον το ΔΣ είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο. Αδυναμίες που εντοπίζονται στη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ ή των επιτροπών του δεν θα πρέπει να οδηγούν κατ' ανάγκη στο συμπέρασμα ότι ένα συγκεκριμένο μέλος δεν είναι ατομικά κατάλληλο.
- γ. Κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, η Επιτροπή θα πρέπει να αξιολογεί εάν το ΔΣ με τις αποφάσεις του καταδεικνύει επαρκή κατανόηση των κινδύνων ΞΧ/ΧΤ και με ποιον τρόπο επηρεάζουν τις δραστηριότητες του ιδρύματος, καθώς και εάν επιδεικνύει τη δέουσα διαχείριση των κινδύνων αυτών, συμπεριλαμβανομένων των διορθωτικών μέτρων όπου κρίνονται αναγκαία. Στην αξιολόγηση ή επαναξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ λαμβάνονται υπόψη και τα κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας που αναφέρονται αναλυτικά στο Παράρτημα Α' της παρούσας όπως εκάστοτε τροποποιείται και ισχύει.
- δ. Η Επιτροπή θα πρέπει να προβαίνει σε αξιολόγηση ή επαναξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ, ειδικότερα:
- όταν προκύπτουν ουσιώδεις αλλαγές στη σύνθεση του ΔΣ, μεταξύ άλλων ενδεικτικά:
 - κατά την εκλογή νέων μελών του ΔΣ,
 - κατά την ανανέωση της θητείας μελών του ΔΣ, εάν τα κριτήρια για την συγκεκριμένη θέση μέλους έχουν μεταβληθεί ή εάν το μέλος αναλάβει διαφορετική θέση/ρόλο στο ΔΣ ή μετά από επαναξιολόγηση του μέλους ενόψει κάποιου νέου περιστατικού,
 - σε περίπτωση στην οποία εκλεγμένα ή επανεκλεγμένα μέλη παύουν να είναι μέλη του ΔΣ.
 - σε συνεχή βάση και ειδικότερα στις ακόλουθες περιπτώσεις:
 - σε περίπτωση που επέλθει ουσιώδης αλλαγή στο επιχειρηματικό μοντέλο της Τράπεζας, στη διάθεση ανάληψης κινδύνου ή στη στρατηγική κινδύνου ή στη δομή της Τράπεζας, σε ατομική βάση ή σε επίπεδο Ομίλου,
 - στο πλαίσιο της επανεξέτασης ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το ΔΣ,
 - όταν συντρέχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες προκύπτει ότι το πιστωτικό ίδρυμα δεν έχει εφαρμόσει τους κατάλληλους εσωτερικούς ελέγχους ή εποπτικούς μηχανισμούς για να παρακολουθεί και να ελαχιστοποιεί τους κινδύνους ΞΧ/ΧΤ (π.χ. που εντοπίζονται από εποπτικά ευρήματα από επιτόπιους ή off-site ελέγχους, εποπτικό διάλογο ή στο πλαίσιο κυρώσεων),
 - σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο την συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ.
 - κατά την υποβολή αίτησης για αδειοδότηση ανάληψης εργασιών, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων χορήγησης άδειας για πρόσθετες δραστηριότητες
- Σε κάθε περίπτωση, η Επιτροπή προβαίνει σε περιοδική επαναξιολόγηση της καταλληλότητας, τουλάχιστον σε ετήσια βάση.

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	11 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

- ε. Κατά τη διενέργεια επαναξιολογήσεων της συλλογικής καταλληλότητας, η Επιτροπή θα πρέπει να εστιάζει την αξιολόγησή της στις σχετικές αλλαγές στις επιχειρηματικές δραστηριότητες, στις στρατηγικές και στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας, καθώς και στην κατανομή των καθηκόντων εντός του ΔΣ και τις συνέπειες των εν λόγω αλλαγών στις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία που πρέπει να διαθέτει συλλογικά το ΔΣ.

4.3 Πολιτική διαφοροποίησης στο ΔΣ (πολυμορφία και εκπροσώπηση ανά φύλο) και στόχοι

1. Η Τράπεζα δίνει προτεραιότητα στη πολυμορφία (diversity) στο Δ.Σ. αλλά και σε όλα τα επίπεδα, σύμφωνα με το εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, με σκοπό την προώθηση μιας διαφοροποιημένης ομάδας μελών.

Η πολιτική αυτή επιδιώκει τη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά τον ορισμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου, ώστε να εξασφαλίζεται ποικιλία απόψεων και εμπειριών και να διευκολύνεται η διατύπωση ανεξάρτητων απόψεων και η ορθή λήψη αποφάσεων εντός του διοικητικού συμβουλίου. Η Τράπεζα αποσκοπεί στην ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων εντός του διοικητικού συμβουλίου και διασφαλίζει την τήρηση της αρχής της ισότητας ευκαιριών όταν επιλέγονται τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου.

2. Ειδικώς, λαμβάνονται μέτρα προκειμένου να μην υπάρχει αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή κάθε άλλης τυχόν παραμέτρου που δεν συνδέεται με την απασχόληση. Μοναδικό ρόλο επιλογής έχουν τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας που προσδιορίζονται με την παρούσα Πολιτική. Η επίτευξη ουσιαστικής και όχι μόνο τυπικής πολυμορφίας εντός των Δ.Σ. αποτελεί ένα σημαντικό εχέγγυο για την συνολική αποτελεσματικότητα του Δ.Σ.

Η πολιτική διαφοροποίησης αφορά τουλάχιστον τις ακόλουθες πτυχές διαφοροποίησης: το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, το φύλο, την ηλικία και τη γεωγραφική προέλευση. Επιπροσθέτως, περιλαμβάνει ποιοτικό στόχο για την εκπροσώπηση του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου.

Κατά τον καθορισμό των ποιοτικών στόχων διαφοροποίησης, η Τράπεζα λαμβάνει υπόψη τυχόν αποτελέσματα συγκριτικής αξιολόγησης της διαφοροποίησης που δημοσιεύονται από την Τράπεζα της Ελλάδος, την ΕΑΤ ή άλλους σχετικούς διεθνείς φορείς ή οργανισμούς.

3. Η Τράπεζα δεσμεύεται να προωθήσει την ισότητα και την πολυμορφία εντός του Δ.Σ., καθώς και να προάγει μια κουλτούρα που, αφενός, εκτιμά και σέβεται τη διαφορετικότητα και αφετέρου, αναγνωρίζει ότι άτομα από διαφορετικά υπόβαθρα και εμπειρία μπορούν να έχουν

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	12 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

πολύτιμη συνεισφορά στις εργασίες του Δ.Σ. Ευρύτερος στόχος της Τράπεζας είναι να αποτελεί έναν οργανισμό χωρίς αποκλεισμούς, που παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλο το φάσμα της απασχόλησης σε αυτόν, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης, της κατάρτισης και της ανάπτυξης των Μελών Δ.Σ. και των εργαζομένων.

4. Η Τράπεζα αποσκοπεί στην επαρκή εκπροσώπηση των φύλων και διασφαλίζει την τήρηση της αρχής της ισότητας ευκαιριών κατά την αξιολόγηση υποψηφίων και την επιλογή μελών Δ.Σ. ή στελεχών. Σε αυτό το πλαίσιο, προβλέπεται η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον ως ορίζει η εκάστοτε νομοθεσία σε ποσοστό επί του συνόλου των Μελών Δ.Σ. Συγκεκριμένα, κάθε φύλο θα εκπροσωπείται επαρκώς στο Δ.Σ., σε ποσοστό τουλάχιστον εικοσιπέντε τοις εκατό (25%). Εάν αυτός ο αριθμός είναι κλάσμα, τότε στρογγυλοποιείται προς τον αμέσως μικρότερο ακέραιο αριθμό. Η Επιτροπή θα προτείνει στόχους για την επίτευξη της διαφοροποίησης του Δ.Σ. και θα εισηγείται την υιοθέτησή τους από το Δ.Σ., το οποίο θα φροντίζει για την βελτίωση ενός ή περισσότερων στοιχείων διαφοροποίησης και θα αξιολογεί την αντίστοιχη πρόοδο.

Η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας, δεν πρέπει να υπολείπεται, με οργανωτικές προσαρμογές που πρέπει να έχουν ολοκληρωθεί μέχρι την 30.06.2026, του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Όταν στο Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τρία τοις εκατό (33%), περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υποεκπροσωπούμενου φύλου. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό στρογγυλοποιούνται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό. Σημειώνεται ότι η 30.06.2026 είναι η καταληκτική ημερομηνία για την συμμόρφωση των ανωνύμων εταιρειών με μετοχές ή άλλες κινητές αξίες εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά στην Ελλάδα, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 4706/2020 και το άρθρο 17 του ν. 5178/2025,, με την εν λόγω ποσόστωση.

5. Τα κριτήρια και η διαδικασία επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τηρουμένου του ποσοστού για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής, ώστε, στην περίπτωση που δεν τηρείται το απαιτούμενο ποσοστό, να εξασφαλίζεται ότι μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, να δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου.

Ο υποψήφιος που συμμετείχε στη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης που απευθύνει προς την Τράπεζα, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	13 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

- α) τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,
 β) την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων της περ. α) και
 γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

5. Αξιολόγηση της καταλληλότητας των επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών

Ως επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών ορίζονται τα πρόσωπα που ασκούν σημαντική επιρροή στη διοίκηση του πιστωτικού ιδρύματος, αλλά δεν είναι μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Στα πρόσωπα αυτά περιλαμβάνονται:

- οι επικεφαλής των λειτουργιών: Εσωτερικής Επιθεώρησης, Διαχείρισης Κινδύνων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης,
- ο ανώτερος οικονομικός διευθυντής και
- τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου

Ως επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών μπορεί να θεωρούνται και άλλα πρόσωπα, σε περίπτωση που τα πρόσωπα αυτά, προσδιορίζονται από τα ιδρύματα ή την Τράπεζα της Ελλάδος σύμφωνα με μια μεθοδολογία προσέγγισης βάσει κινδύνου. Η Τράπεζα διασφαλίζει ότι οι επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών έχουν καλή φήμη, ανεξάρτητη βούληση, διακρίνονται από ειλικρίνεια και ακεραιότητα και διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για τις αντίστοιχες θέσεις τους ανά πάσα στιγμή. Ειδικότερα η Τράπεζα αξιολογεί τις προαναφερθείσες προϋποθέσεις, ιδίως:

- α) κατά τον διορισμό νέων επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών, μεταξύ άλλων και ως αποτέλεσμα άμεσης ή έμμεσης απόκτησης ή αύξησης ειδικής συμμετοχής σε ίδρυμα·
 β) εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το πρόσωπο τοποθετηθεί σε διαφορετική θέση από αυτήν για την οποία έχει ήδη αξιολογηθεί·
 γ) όταν κρίνεται αναγκαίο

Η Τράπεζα παρακολουθεί σε συνεχή βάση τη φήμη, την ανεξάρτητη βούληση, την ειλικρίνεια, την ακεραιότητα, τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία των επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών προκειμένου να εντοπίζει, με αφορμή οποιοδήποτε νέο περιστατικό, καταστάσεις στις οποίες θα πρέπει να διενεργηθεί επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους. Ειδικότερα, επαναξιολόγηση πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις :

- α) σε περίπτωση που υπάρχουν προβληματισμοί σχετικά με την καταλληλότητα του προσώπου

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	14 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

- β) σε περιπτώσεις με ουσιώδες αντίκτυπο στη φήμη του προσώπου
- γ) όταν συντρέχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες προκύπτει ότι το πιστωτικό ίδρυμα δεν έχει εφαρμόσει τους κατάλληλους εσωτερικούς ελέγχους ή εποπτικούς μηχανισμούς για να παρακολουθεί και να ελαχιστοποιεί τους κινδύνους ΞΧ/ΧΤ (π.χ. που εντοπίζονται από εποπτικά ευρήματα από επιτόπιους ή off-site ελέγχους, εποπτικό διάλογο ή στο πλαίσιο κυρώσεων),
- δ) στο πλαίσιο της επανεξέτασης των ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το διοικητικό συμβούλιο·
- ε) σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο την καταλληλότητα του προσώπου.

Η αξιολόγηση, σε ατομικό επίπεδο, της φήμης, της ανεξάρτητης βούλησης, της ειλικρίνειας, της ακεραιότητας, των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της εμπειρίας των επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών βασίζεται στα ίδια κριτήρια με εκείνα που εφαρμόζονται κατά την αξιολόγηση των αντίστοιχων απαιτήσεων καταλληλότητας των μελών του διοικητικού συμβουλίου. Κατά την αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της εμπειρίας, λαμβάνονται υπόψη οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης.

Η αξιολόγηση της αρχικής και της συνεχούς καταλληλότητας των επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών αποτελεί ευθύνη του ιδρύματος ανεξάρτητα από τυχόν αξιολόγηση που διενεργείται από την Τράπεζα της Ελλάδος για εποπτικούς σκοπούς.

Η διαδικασία αξιολόγησης εφαρμόζεται και για την αξιολόγηση του αρμόδιου διευθυντικού στελέχους του άρθρου 38 του ν. 4557/2018.

6. Διαδικασία ανάδειξης υποψήφιων νέων μελών ΔΣ και αξιολόγησης καταλληλότητας

- 1) Η Επιτροπή αξιολογεί σε ετήσια βάση (με συνδρομή εξωτερικών συμβούλων εφόσον το κρίνει αναγκαίο) τη δομή, το μέγεθος, τη σύνθεση και την απόδοση του Δ.Σ και των Επιτροπών του και εφόσον το κρίνει σκόπιμο υποβάλλει συστάσεις στο Δ.Σ. που μπορεί να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά) την πρόσθετη εκπαίδευση, τη μεταβολή διαδικασιών, μέτρα για τον περιορισμό της συγκρούσεως συμφερόντων, τον διορισμό πρόσθετων μελών με ειδικά προσόντα, την ανάθεση αρμοδιοτήτων ή/και την αντικατάσταση μελών του Δ.Σ. Επίσης, μεριμνά για την κατάρτιση και παρακολούθηση της εφαρμογής διαδικασίας ανάδειξης και επιλογής υποψηφίων μελών του Δ.Σ. Η Επιτροπή εισηγείται προς το Δ.Σ. ή την Γενική Συνέλευση την εκλογή υποψηφίων μελών του τα οποία αξιολογεί ως κατάλληλα αναφορικά με τον συνδυασμό ευρύτητας γνώσεων ανά αντικείμενο, δεξιότητες και εμπειρία σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, είτε στο πλαίσιο της κατ' αρχήν εκλογής μελών είτε σε περίπτωση αντικατάστασης μελών που αποχωρούν για οιονδήποτε λόγο.

  ΠΑΓΚΡΗΤΙΑ ΤΡΑΠΕΖΑ	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	15 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

- 2) Η Επιτροπή προσδιορίζει τις ανάγκες για την πλήρωση των θέσεων στο Δ.Σ. λαμβάνοντας υπόψη την στρατηγική και το επιχειρηματικό περιβάλλον, τα αποτελέσματα της αξιολόγησης και τις ανάγκες προσδιορισμού θεμάτων διαδοχής στο Δ.Σ.
- 3) Παράλληλα, εντοπίζει τα Μέλη Δ.Σ. των οποίων η θητεία λήγει και πραγματοποιεί διερευνητικές επαφές μαζί τους σχετικά με την πρόθεσή τους να ανανεώσουν την θητεία τους. Η ανάδειξη υποψηφίων για ανανέωση θητείας πραγματοποιείται μόνο κατόπιν εξέτασης των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης των επιδόσεων του μέλους κατά τη διάρκεια της τελευταίας του θητείας.
- 4) Κατόπιν μελέτης των αποτελεσμάτων αξιολόγησης και εκτίμησης της συμβολής τους επί των γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας των μελών και ιδίως σε περιπτώσεις ανάγκης κάλυψης κενών θέσεων (λόγω παραιτήσεων ή αντικαταστάσεως Μελών Δ.Σ.), η Επιτροπή αναπτύσσει τις προτάσεις της σχετικά με τις ανάγκες εκλογής νέων Μελών Δ.Σ.
- 5) Στη συνέχεια εξειδικεύει τα επιθυμητά κριτήρια των υποψηφίων και σκιαγραφεί το απαραίτητο προφίλ για τις βασικές ιδιότητες μελών του Δ.Σ. (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη). Για κάθε νέα υποψηφιότητα, λαμβάνονται υπόψη η επιχειρηματική στρατηγική της Τράπεζας και η εν γένει στρατηγική κινδύνων, συμπεριλαμβανομένης της κουλτούρας διαχείρισης κινδύνων, της διάθεσης ανάληψης και του πλαισίου διαχείρισης κινδύνων της Τράπεζας.
- 6) Η υπόδειξη των υποψηφιοτήτων γίνεται: α) εσωτερικά, οπότε και η Επιτροπή πραγματοποιεί διερευνητικές επαφές με στελέχη της διοίκησης και ενδιαφερόμενους που μπορεί να έχουν το επιθυμητό προφίλ του Δ.Σ., σε συνεργασία με την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού ή β) κατόπιν ορισμού εξωτερικών συμβούλων για την επιβολή του έργου της Επιτροπής στη διαδικασία επιλογής Μελών Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένης της εξεύρεσης και του ελέγχου των υποψηφίων. Κατά την επιλογή εξωτερικού συμβούλου, η Επιτροπή διασφαλίζει ότι δεν συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων του συμβούλου αυτού με την Τράπεζα. Ο εξωτερικός σύμβουλος ενημερώνεται από την Επιτροπή για την Πολιτική, ώστε να κριθεί κατάλληλος ο εκάστοτε υποψήφιος.
- 7) Η Επιτροπή αφού συλλέξει όλο τα στοιχεία για τους ενδιαφερόμενους (είτε εσωτερικό είτε από τον ορισθέντα εξωτερικό σύμβουλο), προετοιμάζει έναν κατάλογο πιθανών υποψηφίων για τη θέση.
- 8) Η Επιτροπή εξετάζει τον κατάλογο των υποψηφίων και οργανώνει τις απαραίτητες συνεντεύξεις. Σε κάθε περίπτωση τίθενται περαιτέρω ερωτήσεις στους υποψηφίους με σκοπό να επιβεβαιωθεί ότι πληρούνται όλα τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας. Η Επιτροπή καταλήγει στους πιο καταλληλότερους υποψήφιους.
- 9) Όλες οι προτάσεις της Επιτροπής βασίζονται στη δική της ανεξάρτητη κρίση. Κατά τη διαδικασία εντοπισμού και πρότασης κατάλληλων υποψηφίων, η Επιτροπή βασίζεται στα κριτήρια που περιλαμβάνει η παρούσα Πολιτική. Σε περίπτωση που η Επιτροπή υιοθετήσει προτάσεις που αποκλίνουν από την κείμενη Πολιτική, θα παράσχει διευκρινίσεις στο Δ.Σ.

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	16 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

- 10) Η Επιτροπή ετοιμάζει τις εισηγήσεις για τους πιο κατάλληλους υποψηφίους και τις καταθέτει προς αξιολόγηση στο Δ.Σ. Τα ονόματα των προτεινόμενων από την Επιτροπή Μελών Δ.Σ. συνοδεύονται από πλήρη βιογραφικά στοιχεία, μια περιεκτική σύνοψη της αξιολόγησης καταλληλότητάς τους και κάθε άλλη σχετική πληροφορία που θα επιτρέψει στο Δ.Σ. να λάβει τεκμηριωμένη απόφαση. Η εισήγηση-πρόταση της Επιτροπής επισυνάπτεται στο οικείο πρακτικό της συνεδρίασης του Δ.Σ. Εάν το Δ.Σ. παρεκκλίνει από τις προτάσεις της Επιτροπής, οφείλει να αιτιολογεί την απόφαση αυτή και να καταγράφει τους σχετικούς λόγους στα πρακτικά της οικείας συνεδρίασής του.
- 11) Το Δ.Σ. εξετάζει τους υποψηφίους που προτείνει η Επιτροπή και αποφασίζει ποιοι πρόκειται να προταθούν προς εκλογή στη Γενική Συνέλευση (ή στο ίδιο το Δ.Σ.). Προ της εκλογής το υποψήφιο Μέλος Δ.Σ. συμπληρώνει και υποβάλλει το Έντυπο Υπεύθυνης Δήλωσης Υποψήφιου Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου (πρότυπο δήλωσης βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β-ΕΝΤΥΠΟ ΥΠΕΥΘΥΝΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ ΜΕΛΟΥΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ).
- 12) Για την εκλογή των μελών του, το Διοικητικό Συμβούλιο αναρτά στον διαδικτυακό τόπο της Τράπεζας πριν από τη γενική συνέλευση, στο πλαίσιο της σχετικής εισήτησής του, την ενημέρωση που προβλέπεται από το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο ως προς το κάθε υποψήφιο μέλος.
- 13) Η Επιτροπή αξιολογεί την καταλληλότητα των υποψηφίων Μελών Δ.Σ. πριν από την εκλογή τους.
- 14) Κατά παρέκκλιση από το παραπάνω η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας μπορούν κατ' εξαίρεση να διενεργούνται μετά τον διορισμό του μέλους μόνο στην ακόλουθη περίπτωση, και εφόσον η Τράπεζα παρέχει επαρκή αιτιολόγηση :Όταν η διενέργεια πλήρους αξιολόγησης καταλληλότητας πριν από το διορισμό ενός μέλους θα διατάρασσε την ορθή λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου, μεταξύ άλλων, υπό τις ακόλουθες ενδεικτικά περιστάσεις:
- Όταν η ανάγκη αντικατάστασης μελών προκύπτει κατά τρόπο αιφνίδιο ή απρόβλεπτο (π.χ. θάνατος μέλους) και
 - Όταν ένα μέλος απαλλάσσεται των καθηκόντων του επειδή δεν είναι πλέον κατάλληλο.

Σε αυτές τις περιπτώσεις ο ορισμός των μελών πραγματοποιείται με την επιφύλαξη της θετικής αξιολόγησης της καταλληλότητάς του και η Επιτροπή αξιολογεί την καταλληλότητά του και τη σύνθεση του Δ.Σ. το συντομότερο δυνατό και το αργότερο εντός ενός μηνός από την ημερομηνία ορισμού τους.

- 15) Μετά την εκλογή του, κάθε μέλος του ΔΣ συμπληρώνει και υποβάλλει στη Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης, το ερωτηματολόγιο που περιλαμβάνεται στην ΠΕΕ 224/21.12.2023 όπως ισχύει, συνοδευόμενο από τη σχετική τεκμηρίωση που ζητείται σε αυτό. Στο πλαίσιο υποβολής του εν λόγω ερωτηματολογίου, τα μέλη του ΔΣ υποχρεούνται να δηλώνουν με πληρότητα το σύνολο των πληροφοριών που απαιτούνται και δεσμεύονται να ενημερώνουν αμέσως την Τράπεζα σε περίπτωση

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	17 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

ουσιώδους αλλαγής των στοιχείων που περιλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο. Επίσης, στο πλαίσιο αυτής της δήλωσης οφείλουν να βεβαιώνουν ότι έχουν γνώση των ευθυνών που απορρέουν από την ενωσιακή και την εθνική νομοθεσία και συνδέονται με τον ρόλο του μέλους του ΔΣ, καθώς και την πρόθεσή τους να διασφαλίζουν τη συνεχή συμμόρφωση με τις ευθύνες αυτές. Το σχετικό ερωτηματολόγιο υποβάλλεται όταν ληφθεί η απόφαση για την πρόταση διορισμού συγκεκριμένου προσώπου από την Τράπεζα και εντός των προθεσμιών του εφαρμοστέου πλαισίου (ήτοι τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν από την προτεινόμενη ημερομηνία ανάληψης καθηκόντων σύμφωνα με την ΠΕΕ 224/21.12.2023), όπως εκάστοτε ισχύει, εκτός από τις περιπτώσεις που εξειδικεύονται στο εφαρμοστέο ρυθμιστικό πλαίσιο οι οποίες προβλέπουν ότι η διενέργεια της αξιολόγησης της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας, διενεργείται μετά το ορισμό του μέλους, οπότε το σχετικό Ερωτηματολόγιο υποβάλλεται μετά την ημερομηνία ορισμού, εντός ενός (1) μηνός από την ημερομηνία ορισμού ή όπως ισχύει σύμφωνα με τις διατάξεις του εκάστοτε ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου.

- 16) Η Επιτροπή οφείλει να παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των Μελών Δ.Σ. ιδίως για να εντοπίζει υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.
- 17) Η συνεχής παρακολούθηση της ατομικής ή συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ θα πρέπει να επικεντρώνεται στο κατά πόσον το μεμονωμένο μέλος ή τα μέλη συλλογικά εξακολουθούν να είναι κατάλληλα, λαμβανομένων υπόψη των ατομικών ή συλλογικών επιδόσεων και της αντίστοιχης κατάστασης ή του γεγονότος που προκάλεσε τη διενέργεια επαναξιολόγησης, καθώς και των επιπτώσεων που έχει στην πραγματική ή την απαιτούμενη καταλληλότητα.
- 18) Κατά την επαναξιολόγηση των ατομικών ή συλλογικών επιδόσεων των μελών του ΔΣ, η Επιτροπή εξετάζει ιδιαίτερα τα κριτήρια που προβλέπονται από το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο (κυρίως ΠΕΕ 224/21.12.2023).
- 19) Εάν η διαδικασία επαναξιολόγησης ενεργοποιείται λόγω συγκεκριμένου γεγονότος, η Επιτροπή μπορεί να επικεντρώνει την επαναξιολόγησή της στην κατάσταση ή στο γεγονός που αποτέλεσε το έναυσμα για την επαναξιολόγηση, και να παραλείπει από την επαναξιολόγηση τις πτυχές στις οποίες δεν έχουν επέλθει αλλαγές.
- 20) Η Τράπεζα ζητεί από τα μέλη του ΔΣ να αποδεικνύουν την καταλληλότητά τους παρέχοντας, τουλάχιστον, την τεκμηρίωση που απαιτείται από τις αρμόδιες αρχές για την αξιολόγηση της καταλληλότητας. Η Επιτροπή τεκμηριώνει την περιγραφή της θέσης για την οποία διενεργήθηκε η αξιολόγηση, συμπεριλαμβανομένων των αρμοδιοτήτων της ενώ επίσης προσδιορίζει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης καταλληλότητας σε σχέση με τα κριτήρια του Παραρτήματος Α'. Η Επιτροπή τεκμηριώνει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της απαιτούμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. καθώς και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων. Η Επιτροπή,

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	18 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

τεκμηριώνει το πόρισμα της αξιολόγησης ή το πόρισμα της επαναξιολόγησης, τον λόγο για την επαναξιολόγηση και, εφόσον κρίνεται σκόπιμο, οποιαδήποτε σύσταση σχετικά με αδυναμίες που εντοπίστηκαν, και τα υποβάλλει στο ΔΣ, ακόμα κι όταν δεν διατυπώνονται συστάσεις για αλλαγές στη σύνθεσή του ή άλλα μέτρα.

- 21) Όταν κρίνεται απαραίτητο, η Επιτροπή μπορεί να προτείνει στο ΔΣ τα δέοντα διορθωτικά μέτρα (όπως εκπαίδευση, αλλαγή διαδικασιών, μέτρα μετριασμού σύγκρουσης συμφερόντων, μεταβίβαση αρμοδιοτήτων μεταξύ μελών, απαγόρευση ενός μέλους από την εκτέλεση καθηκόντων, διορισμός πρόσθετων μελών με συγκεκριμένη αρμοδιότητα και αντικατάσταση μελών του ΔΣ κ.λπ.). Η Τράπεζα διασφαλίζει την εισαγωγική ενημέρωση και επιμόρφωση σε διαρκή βάση των μελών του Δ.Σ. σε ό,τι αφορά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους και την κατανόηση εκ μέρους τους του τρόπου διακυβέρνησης της Τράπεζας και του ρόλου τους ως μελών Δ.Σ.. Η Τράπεζα μεριμνά ώστε τα μέλη του Δ.Σ να έχουν πρόσβαση σε σχετικά προγράμματα επιμόρφωσης για την ενίσχυση, εμβάθυνση και επικαιροποίηση των γνώσεών τους. Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να αφιερώνουν επαρκή χρόνο για την παρακολούθηση των προγραμμάτων αυτών και την εν γένει επικαιροποίηση των γνώσεών τους. (Τα εν λόγω ορίζονται αναλυτικά στην Πολιτική εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης των μελών του ΔΣ)
- 22) Το ΔΣ λαμβάνει γνώση της αξιολόγησης που διενήργησε η Επιτροπή και αποφασίζει σχετικά με τις συστάσεις της, ενώ όταν οι συστάσεις δεν εγκρίνονται, τεκμηριώνει τους σχετικούς λόγους.
- 23) Η Τράπεζα διαβιβάζει στην Τράπεζα της Ελλάδος το αποτέλεσμα των αξιολογήσεων καταλληλότητας συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης που διενεργεί όσον αφορά τη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ. σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

7. Διαδικασία ανάδειξης και διορισμού των επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών

Η διαδικασία ανάδειξης και διορισμού των επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών της Τράπεζας, είναι ίδια με τη διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών Δ.Σ. όπως αυτή περιγράφεται στην ενότητα 6 της παρούσας πολιτικής.

8. Πολιτική σχεδιασμού διαδοχής για τα μέλη του ΔΣ

Το ΔΣ διασφαλίζει ότι υφίσταται κατάλληλος σχεδιασμός διαδοχής, ο οποίος συνάδει με το κανονιστικό πλαίσιο για την ομαλή συνέχιση της διαχείρισης των υποθέσεων της Τράπεζας και τη λήψη αποφάσεων μετά από ενδεχόμενες απουσίες ή αποχωρήσεις μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων τυχόν σχετικών προσωρινών ρυθμίσεων, διασφαλίζοντας τη σταθερότητα και προλαμβάνοντας, όπου είναι εφικτό, την ανάγκη ταυτόχρονης αντικατάστασης υπερβολικά μεγάλου αριθμού μελών. Ενώ περιλαμβάνει μηχανισμούς διασφάλισης της συνέχειας, ο σχεδιασμός διαδοχής είναι επίσης ένα μακροπρόθεσμο στρατηγικό εργαλείο για την υποστήριξη της ανάπτυξης ταλέντων και της διαφορετικότητας και ως εκ τούτου, θα λαμβάνει υπόψη, μεταξύ

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	19 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

άλλων, τους σκοπούς και τους στόχους που ορίζονται στην Πολιτική Διαφοροποίησης της Τράπεζας. Το Σχέδιο Διαδοχής λαμβάνει επίσης υπόψη τα αποτελέσματα της περιοδικής επαναξιολόγησης καταλληλότητας, για παράδειγμα όσον αφορά στους επιθυμητούς τομείς εμπειρίας/εξειδίκευσης.

Το ΔΣ μέσω της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Υποψηφιοτήτων, Ανθρώπινου Δυναμικού και Αποδοχών, επιβλέπει το Σχέδιο Διαδοχής, το οποίο διαμορφώνεται σε εναρμόνιση με βέλτιστες πρακτικές και τις σχετικές κανονιστικές διατάξεις, λαμβάνοντας υπόψη το επιθυμητό προφίλ του ΔΣ και τα αποτελέσματα αξιολόγησης καταλληλότητας, καθώς και τις ατομικές ανάγκες για συγκεκριμένες θέσεις στο ΔΣ (π.χ. διαμόρφωση του προφίλ/δεξιοτήτων που απαιτούνται ανά περίπτωση) και άλλες πτυχές, όπως κριτήρια διαφορετικότητας.

9. Τήρηση αρχείων

Η Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Εταιρικής Διακυβέρνησης μεριμνά για την τήρηση αρχείων με τα υπογεγραμμένα από τα υπόχρεα πρόσωπα (είτε μέλη Δ.Σ., είτε επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών) ερωτηματολόγια αξιολόγησης καταλληλότητας μελών Διοικητικού Συμβουλίου και επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών λιγότερο σημαντικών ιδρυμάτων, καθώς και τα προσαρτήματα αυτών. Επιπλέον, είναι υπεύθυνη για την τήρηση αρχείου με όλες τις εξωτερικές επαγγελματικές θέσεις που κατέχουν τα μέλη ΔΣ, το οποίο οφείλει να το επικαιροποιεί ανά τρίμηνο και να ενημερώνει σχετικά την Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Υποψηφιοτήτων, Ανθρώπινου Δυναμικού και Αποδοχών, καθώς και το Δ.Σ., όποτε σημειώνονται τροποποιήσεις.

10. Διορθωτικά μέτρα

- 1) Με εξαίρεση τα κριτήρια που διέπουν την αξιολόγηση της φήμης της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας εάν στο πλαίσιο της αξιολόγησης ή της επαναξιολόγησης διαπιστωθούν εύκολα αντιμετωπίσιμες ελλείψεις στις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία των μελών, η Τράπεζα πρέπει να λαμβάνει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων. Η Επιτροπή προβαίνει στη λήψη διορθωτικών μέτρων και ως έσχατη λύση προτείνει στο Δ.Σ. την αντικατάσταση Μέλους/Μελών του. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση που διενεργείται, προκύπτει το συμπέρασμα ότι το Δ.Σ. δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο.
- 2) Στα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα περιλαμβάνονται, ενδεικτικά, τα ακόλουθα: αναπροσαρμογή ή ανακατανομή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του διοικητικού συμβουλίου, αντικατάσταση ορισμένων μελών, επιλογή/ορισμός επιπλέον μελών, πρόσθετα μέτρα για τον περιορισμό της συγκρούσεως συμφερόντων, εκπαίδευση μεμονωμένων μελών, ή εκπαίδευση για το διοικητικό συμβούλιο συλλογικά προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η ατομική όσο και η συλλογική καταλληλότητα του διοικητικού συμβουλίου.

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	20 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

- 3) Σε κάθε περίπτωση η Τράπεζα συμμορφώνεται με τις εκάστοτε ισχύουσες νομοκανονιστικές διατάξεις για την αντικατάσταση του μέλους.
- 4) Η Τράπεζα ενημερώνει χωρίς καθυστέρηση την Τράπεζα της Ελλάδος για κάθε σημαντική έλλειψη που εντοπίζεται όσον αφορά οποιοδήποτε από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή ως προς τους επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών, αναφέροντας και τους λόγους που προκάλεσαν το κενό. Η σχετική ενημέρωση περιλαμβάνει τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή προβλέπονται για την κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων καθώς και το χρονοδιάγραμμα για την εφαρμογή τους.

11. Πολιτική Καταλληλότητας σε επίπεδο Ομίλου

Οι οντότητες του Ομίλου εγκρίνουν παρόμοιες πολιτικές ώστε να εναρμονιστούν με τις αρχές της παρούσας πολιτικής, προσαρμοσμένες κατάλληλα στο μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, την κλίμακα, και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους, λαμβάνοντας υπόψη τα κριτήρια αναλογικότητας που προβλέπονται στην ΠΕΕ 224/21.12.2023 και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

Σε κάθε περίπτωση, όλα τα μέλη των ΔΣ των θυγατρικών πρέπει να έχουν καλή φήμη και να διακρίνονται από ειλικρίνεια και ακεραιότητα, να διαθέτουν ανεξάρτητη βούληση ασχέτως μεγέθους, εσωτερικής οργάνωσης και φύσης, πεδίου εφαρμογής και πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της θυγατρικής, των καθηκόντων και των ευθυνών της συγκεκριμένης θέσης.

Οι οντότητες του Ομίλου πρέπει να διασφαλίζουν ότι είναι σε θέση να παράγουν στοιχεία και πληροφορίες για σκοπούς εποπτείας και είναι υπεύθυνες για την τήρηση τυχόν κανονιστικών ειδοποιήσεων ή γνωστοποιήσεων που απαιτούνται στο πλαίσιο της εκλογής ή αποχώρησης από τα ΔΣ τους.

12. Τελικές Διατάξεις

Η παρούσα πολιτική εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση της Τράπεζας, κατόπιν πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου και ύστερα από σύσταση της Επιτροπής και αναρτάται στον ιστότοπο της Τράπεζας. Οι τροποποιήσεις της παρούσας πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Η παρούσα πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής. Η παρούσα πολιτική επανεξετάζεται τουλάχιστον ετησίως, ή ad-hoc σε περίπτωση μεταβολών του νομικού και κανονιστικού πλαισίου, με στόχο την ενδεχόμενη επικαιροποίησή της εφόσον απαιτείται. Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε σχετικό αρχείο (και ηλεκτρονικής μορφής) .

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	21 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

Υπεύθυνη για την σύνταξη της παρούσας πολιτικής είναι η Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης. Το διοικητικό συμβούλιο τροποποιεί την πολιτική, όταν αυτό κρίνεται σκόπιμο, λαμβάνοντας υπόψη τις συστάσεις που διατυπώνονται από την Επιτροπή και από τη λειτουργία εσωτερικής επιθεώρησης.

Η Επιτροπή παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της παρούσας Πολιτικής και αξιολογεί τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της.

13. Παραρτήματα

13.1 Παράρτημα Α - ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΣ (ιδίως με βάση την ΠΕΕ 224/21.12.2023)

Α. Κριτήρια Ατομικής Καταλληλότητας

1. ΕΠΑΡΚΕΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Τα Μέλη Δ.Σ. διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Τράπεζα ικανοτήτων. Κυρίως, πρέπει:

1.1. Να κατανοούν την επιχειρηματική δραστηριότητα της Τράπεζας και τους κινδύνους που αναλαμβάνει, σε επίπεδο ανάλογο των αρμοδιοτήτων τους. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η επαρκής κατανόηση των τομέων για τους οποίους ένα μεμονωμένο Μέλος Δ.Σ. δεν είναι άμεσα αρμόδιο αλλά συλλογικά υπεύθυνο από κοινού με τα υπόλοιπα Μέλη Δ.Σ.

1.2 Να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης της Τράπεζας, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους και, κατά περίπτωση, τη δομή του ομίλου στον οποίο ανήκει η Τράπεζα και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν από αυτήν.

1.3 Να είναι σε θέση να συμβάλουν στην εφαρμογή κατάλληλης νοοτροπίας, εταιρικών αξιών και συμπεριφοράς εντός του Δ.Σ. και της Τράπεζας.

1.4 Ειδικότερα, τα Μέλη Δ.Σ. που είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή νόμων και κανονισμών να έχουν επαρκείς γνώσεις και δεξιότητες και επαρκή πείρα σε σχέση με τον εντοπισμό και την αξιολόγηση του κινδύνου νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες/χρηματοδότησης της τρομοκρατίας, καθώς και σε σχέση με τις πολιτικές, τους ελέγχους και τις διαδικασίες στον τομέα της καταπολέμησης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες/χρηματοδότησης της τρομοκρατίας. Πρέπει να κατανοούν σαφώς την Τράπεζα και το επιχειρηματικό της μοντέλο,

 	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	22 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

καθώς και τον βαθμό στον οποίο αυτό εκθέτει την Τράπεζα σε κινδύνους νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες/ χρηματοδότησης της τρομοκρατίας.

1.5 Κατά την αξιολόγηση της επάρκειας των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας να εξετάζονται τα ακόλουθα: α) οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και πρακτικής εμπειρίας γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει αποκτηθεί σε προηγούμενες θέσεις και δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά του Μέλους.

1.6 Να εξετάζεται το μορφωτικό επίπεδο και προφίλ του Μέλους Δ.Σ. και το κατά πόσον σχετίζεται με τις τραπεζικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες ή με άλλους σχετικούς τομείς. Ειδικότερα, η εκπαίδευση στους τομείς της τραπεζικής και των χρηματοοικονομικών, των οικονομικών, της νομικής, της λογιστικής, της ελεγκτικής, της διοίκησης, του ρυθμιστικού πλαισίου του χρηματοπιστωτικού τομέα, της τεχνολογίας των πληροφοριών και των ποσοτικών μεθόδων μπορεί γενικά να θεωρείται ότι είναι συναφής με τον τομέα των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών. Η αξιολόγηση δεν θα πρέπει να περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του υποψηφίου ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε πιστωτικό ίδρυμα. Θα πρέπει να διενεργείται διεξοδικότερη ανάλυση της πρακτικής εμπειρίας του Μέλους Δ.Σ., καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενες θέσεις απασχόλησης εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τα καθήκοντα που ασκούσε το Μέλος Δ.Σ. στο πλαίσιο αυτής.

1.7 Κατά την αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της εμπειρίας ενός Μέλους Δ.Σ., να δίδεται προσοχή στη θεωρητική και πρακτική εμπειρία όσον αφορά: α) τις τραπεζικές και τις χρηματοπιστωτικές αγορές β) τις νομικές απαιτήσεις και το κανονιστικό πλαίσιο γ) τον στρατηγικό σχεδιασμό και την κατανόηση της επιχειρηματικής στρατηγικής ή του επιχειρησιακού σχεδίου πιστωτικού ιδρύματος και την υλοποίηση αυτών δ) τη διαχείριση κινδύνων (εντοπισμός, αξιολόγηση, παρακολούθηση, έλεγχος και μείωση των βασικών κινδύνων που αντιμετωπίζει ένα πιστωτικό ίδρυμα συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων και παραγόντων κινδύνων που αφορούν στο περιβάλλον και το κλίμα, την κοινωνία και την εταιρική διακυβέρνηση) ε) τη λογιστική και ελεγκτική στ) την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ρυθμίσεων ενός πιστωτικού ιδρύματος, τη διασφάλιση αποτελεσματικής διακυβέρνησης, εποπτείας και συστημάτων ελέγχου και ζ) την ερμηνεία των χρηματοοικονομικών στοιχείων ενός πιστωτικού ιδρύματος τον εντοπισμό των βασικών προβλημάτων επί τη βάση των εν λόγω στοιχείων και των κατάλληλων συστημάτων ελέγχου και μέτρων.

1.8 Τα εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία σε θέση διευθυντικού στελέχους για εύλογο χρονικό διάστημα. Οι θέσεις σύντομης θητείας μπορούν μεν να λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο της: αξιολόγησης, αλλά συνήθως δεν επαρκούν αυτοτελώς για να κριθεί ότι ένα Μέλος Δ.Σ. διαθέτει επαρκή εμπειρία. Κατά την αξιολόγηση της: πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας που έχει αποκτηθεί από προηγούμενες θέσεις, θα πρέπει να εξετάζονται με ιδιαίτερη προσοχή τα ακόλουθα στοιχεία:

  ΠΑΓΚΡΗΤΙΑ ΤΡΑΠΕΖΑ	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	23 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

α) η φύση της διοικητικής θέσης που κατείχε το Μέλος και το ιεραρχικό της επίπεδο β) η διάρκεια υπηρεσίας στη θέση αυτή γ) η φύση και η πολυπλοκότητα της επιχείρησης: στην οποία το Μέλος υπηρετούσε στη θέση, συμπεριλαμβανομένης της οργανωτικής δομής της δ) το εύρος των αρμοδιοτήτων, των εξουσιών λήψης αποφάσεων και των ευθυνών του Μέλους ε) οι τεχνικές γνώσεις που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της υπηρεσίας στη θέση αυτή στ) ο αριθμός υφισταμένων.

1.9 Τα μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. να είναι σε θέση να προβαίνουν σε εποικοδομητική αμφισβήτηση των αποφάσεων και να διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών Μελών ΔΣ. Οι επαρκείς γνώσεις οι δεξιότητες και η εμπειρία για την αποτελεσματική άσκηση της εποπτικής αρμοδιότητας μπορούν να έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο σχετικών ακαδημαϊκών ή διοικητικών θέσεων ή μέσω της διαχείρισης, της εποπτείας ή του ελέγχου χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων ή άλλων επιχειρήσεων.

1.10 Κάθε υποψήφιος να διαθέτει μία ή περισσότερες από τις δεξιότητες που αναφέρονται στον παρακάτω μη εξαντλητικό κατάλογο, τον οποίο η Επιτροπή θα λαμβάνει υπόψη της κατά τη διενέργεια των αξιολογήσεων καταλληλότητας:

i. Συνέπεια: το πρόσωπο χαρακτηρίζεται από συνέπεια μεταξύ των λόγων και των πράξεων του και συμπεριφέρεται σύμφωνα με τις δικές του δεδηλωμένες αξίες και πεποιθήσεις. Γνωστοποιεί ανοικτά τις προθέσεις, τις ιδέες και τα συναισθήματά του, ενθαρρύνει ένα περιβάλλον ανοικτού πνεύματος και ειλικρίνειας και ενημερώνει τις εποπτικές αρχές για την πραγματική κατάσταση με ορθό τρόπο, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα τους κινδύνους και τα προβλήματα.

ii. Γλώσσα: το πρόσωπο είναι σε θέση να επικοινωνεί προφορικά με δομημένο και συμβατικό τρόπο και να εκφράζεται γραπτώς στην εθνική γλώσσα ή τη γλώσσα εργασίας του τόπου στον οποίο είναι εγκατεστημένη η Τράπεζα.

iii. Αποφασιστικότητα: το πρόσωπο λαμβάνει αποφάσεις εγκαίρως και κατόπιν άρτιας ενημέρωσης ενεργώντας άμεσα ή παραμένοντας προσηλωμένο σε συγκεκριμένο τρόπο δράσης για παράδειγμα, εκφράζοντας τις απόψεις του και χωρίς να χρονοτριβεί.

iv. Επικοινωνία: το πρόσωπο είναι ικανό να μεταδίδει ένα μήνυμα με τρόπο κατανοητό, κατάλληλο και αποδεκτό. Εστιάζει στην εξασφάλιση αμφίδρομης σαφήνειας και διαφάνειας κατά την επικοινωνία και ενθαρρύνει την ενεργό διατύπωση σχολίων.

v. Κρίση: το πρόσωπο είναι ικανό να σταθμίζει τα δεδομένα και τους διαφορετικούς τρόπους δράσης και να καταλήγει σε λογικό συμπέρασμα. Εξετάζει, αναγνωρίζει και κατανοεί τα βασικά στοιχεία και ζητήματα. Έχει τη διορατικότητα να μην περιορίζεται στην εξέταση μόνο του δικού του τομέα αρμοδιότητας ιδίως όταν καλείται να

αντιμετωπίσει προβλήματα τα οποία ενδέχεται να θέτουν σε κίνδυνο τη συνέχεια της Τράπεζας

vi. Προσανατολισμός στον πελάτη και στην ποιότητα: το πρόσωπο δίνει έμφαση στην παροχή υπηρεσιών ποιότητας και, όπου είναι εφικτό, στην αναζήτηση τρόπων για τη βελτίωσή της. Συγκεκριμένα, αυτό σημαίνει να μην παρέχει την συναίνεσή του σε θέματα που καλύπτουν από την ανάπτυξη και την προώθηση προϊόντων και υπηρεσιών έως και τις κεφαλαιακές δαπάνες, πχ σε προϊόντα, κτίρια γραφείων ή συμμετοχές, σε περιπτώσεις που δεν μπορεί να εκτιμήσει σωστά τους κινδύνους λόγω της έλλειψης κατανόησης της δομής των αρχών και των βασικών

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	24 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

συμπερασμάτων. Ειδικότερα, είναι σε θέση να εντοπίζει και να μελετά τις επιθυμίες και τις ανάγκες των πελατών, να διασφαλίζει ότι οι πελάτες δεν διατρέχουν μη απαραίτητους κινδύνους και να μεριμνά για την παροχή ορθής πλήρους και ισορροπημένης πληροφόρησης στους πελάτες

vii. Ηγετική ικανότητα: το πρόσωπο παρέχει κατευθύνσεις και καθοδήγηση σε μια ομάδα, καλλιεργεί και διατηρεί ομαδικό πνεύμα, παρέχει κίνητρα και ενθαρρύνει τους διαθέσιμους ανθρώπινους πόρους και διασφαλίζει ότι τα μέλη του προσωπικού διαθέτουν το απαιτούμενο επίπεδο επαγγελματικής επάρκειας για την επίτευξη συγκεκριμένου στόχου. Είναι δεκτικό στην κριτική και παρέχει περιθώριο για τη διεξαγωγή συζήτησης με κριτικό πνεύμα.

viii. Αφοσίωση: το πρόσωπο ταυτίζεται με την Τράπεζα και διαπνέεται από αίσθημα συμμετοχής. Αποδεικνύει ότι μπορεί να αφιερώνει επαρκή χρόνο στη συγκεκριμένη θέση και δύναται να επιτελεί τα καθήκοντά του με ορθό τρόπο, να προασπίζει τα συμφέροντα της Τράπεζας και να λειτουργεί με αντικειμενικό τρόπο και κριτικό πνεύμα. Αναγνωρίζει και προλαμβάνει δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων προσωπικού και επιχειρηματικού χαρακτήρα.

ix. Εξωτερική ενημέρωση (external awareness): το πρόσωπο παρακολουθεί τις εξελίξεις τις θέσεις ισχύος και τις τάσεις στο εσωτερικό της Τράπεζας. Είναι άρτια ενημερωμένο για τις συναφείς χρηματοοικονομικές, οικονομικές, κοινωνικές και άλλες εξελίξεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο οι οποίες ενδέχεται να επηρεάζουν την Τράπεζα, καθώς και για τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών, ενώ είναι επίσης σε θέση να αξιοποιεί τις εν λόγω πληροφορίες με αποτελεσματικό τρόπο.

x. Διαπραγματευτική ικανότητα: το πρόσωπο εντοπίζει και αποκαλύπτει κοινά συμφέροντα κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να διαμορφώνει κλίμα συναίνεσης επιδιώκοντας παράλληλα την επίτευξη των διαπραγματευτικών στόχων.

xi. Πειστικότητα: το πρόσωπο είναι ικανό να επηρεάζει τις απόψεις των άλλων χρησιμοποιώντας τη δύναμη της πειθούς, εμπνέοντας φυσικό κύρος και επιδεικνύοντας διακριτικότητα. Διαθέτει ισχυρή προσωπικότητα και την ικανότητα να υποστηρίξει σθεναρά τις θέσεις του.

xii. Ομαδικό πνεύμα: το πρόσωπο έχει επίγνωση του συμφέροντος της ομάδας, συμβάλλει στην επίτευξη του κοινού αποτελέσματος και είναι σε θέση να λειτουργεί ως μέρος μιας ομάδας.

xiii. Στρατηγική ικανότητα: το πρόσωπο είναι ικανό να αναπτύσσει ρεαλιστικό όραμα για τις μελλοντικές εξελίξεις και να το μεταφράζει σε μακροπρόθεσμους στόχους, για παράδειγμα, με την εφαρμογή ανάλυσης σεναρίων. Σε αυτό το πλαίσιο, λαμβάνει δεόντως υπόψη τους κινδύνους στους οποίους εκτίθεται η Τράπεζα και λαμβάνει κατάλληλα μέτρα για τον έλεγχό τους

xiv. Αντοχή σε συνθήκες πίεσης: το πρόσωπο είναι ανθεκτικό και είναι σε θέση να επιτυγχάνει σταθερή απόδοση, ακόμη και υπό έντονη πίεση και σε περιόδους αβεβαιότητας.

xv. Αίσθημα ευθύνης: το πρόσωπο κατανοεί τα εσωτερικά και εξωτερικά συμφέροντα, τα αξιολογεί προσεκτικά και προβαίνει σε απολογισμό τους. Έχει την ικανότητα να αντλεί διδάγματα και συνειδητοποιεί ότι οι ενέργειές του έχουν αντίκτυπο στα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών.

xvi. Προεδρία συνεδριάσεων: το πρόσωπο είναι ικανό να προεδρεύει σε συνεδριάσεις με αποδοτικό και αποτελεσματικό τρόπο και να δημιουργεί κλίμα ανοικτού πνεύματος που ενθαρρύνει τη συμμετοχή όλων επί ίσοις όροις, ενώ γνωρίζει τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες άλλων ατόμων.

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	25 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

2. ΦΗΜΗ, ΕΙΛΙΚΡΙΝΕΙΑ, ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΧΕΓΓΥΑ ΗΘΟΥΣ

2.1 Ένας υποψήφιος θα θεωρείται καλής φήμης εάν δεν υπάρχουν αποδείξεις που να υποδηλώνουν διαφορετικά και δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και εξακριβώσιμοι λόγοι να υπάρχει εύλογη αμφιβολία για την καλή φήμη του. Εάν η προσωπική ή επιχειρηματική συμπεριφορά ενός υποψηφίου δημιουργεί αμφιβολίες σχετικά με την ικανότητά του να διασφαλίσει την ορθή και συνετή διαχείριση της Τράπεζας η Επιτροπή θα αξιολογεί τηβαρύτητα των περιστάσεων. Επίσης, πρέπει να εξετάζεται ο αντίκτυπος των σωρευτικών συνεπειών των συμβάντων ήσσονος σημασίας στη φήμη ενός μέλους Δ.Σ.

2.2 Ο υποψήφιος δεν θα είναι επιλέξιμος για το Δ.Σ. σε περίπτωση που έχει εκδοθεί τελεσίδικη δικαστική απόφαση εντός (1) έτους πριν από τον ορισμό του, αναγνωρίζοντας την ευθύνη του για ζημιολόγους συναλλαγές της εισηγμένης ή μη εισηγμένης εταιρείας του Ν. 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη (άρθρο 3 παρ. 4 του Ν. 4706/2020).

2.3 Με την επιφύλαξη τυχόν θεμελιωδών δικαιωμάτων, κάθε σχετικό ποινικό ή διοικητικό μητρώο θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την αξιολόγηση της καλής φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητάς του υποψηφίου, στην παραπάνω αξιολόγηση συνεκτιμώνται το είδος της καταδικαστικής απόφασης ή του κατηγορητηρίου, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Θα πρέπει επίσης να εξετάζονται οι γενικότερες συνθήκες, περιλαμβανομένων των ελαφρυντικών περιστάσεων, και η σοβαρότητα τυχόν σχετικών αδικημάτων ή διοικητικών ή εποπτικών μέτρων, ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του Μέλους Δ.Σ. μετά το αδίκημα ή το μέτρο, καθώς και η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του Μέλους Δ.Σ.

2.4 Με την επιφύλαξη της τήρησης του τεκμηρίου της αθωότητας που εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες καθώς και του σεβασμού όλων των άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων, κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας πρέπει να εξετάζονται τουλάχιστον οι ακόλουθοι παράγοντες:

α. καταδικαστικές αποφάσεις ή περιπτώσεις δίωξης για διάπραξη ποινικού αδικήματος που είναι σε εξέλιξη, και ειδικότερα:

- αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που διέπει τις τραπεζικές, χρηματοπιστωτικές, ασφαλιστικές δραστηριότητες και τις δραστηριότητες σχετικά με κινητές αξίες ή που αφορά τις αγορές κινητών αξιών ή τα χρηματοοικονομικά μέσα ή τα μέσα πληρωμής, περιλαμβανομένης της νομοθεσίας για τη νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και τη χρηματοδότηση της τρομοκρατίας ή συναφή βασικά αδικήματα που ορίζονται στην οδηγία (ΕΕ) 2015/849, διαφθορά, χειραγώγηση της αγοράς ή κατάχρηση εμπιστευτικών πληροφοριών και τοκογλυφία·
- αδικήματα που συνδέονται με ανεντιμότητα, απάτη, ή άλλα οικονομικά εγκλήματα·
- φορολογικά αδικήματα που τελούνται άμεσα ή έμμεσα, μεταξύ άλλων μέσω παράνομων ή απαγορευμένων συστημάτων αρμπιτράζ μερισμάτων·

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	26 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

- άλλα αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που αφορά τις εταιρίες, την πτώχευση, την αφερεγγυότητα ή την προστασία των καταναλωτών·

β. άλλα σχετικά τρέχοντα ή παλαιότερα ευρήματα και μέτρα που λαμβάνονται από οποιονδήποτε ρυθμιστικό ή επαγγελματικό φορέα λόγω μη συμμόρφωσης με οποιεσδήποτε σχετικές διατάξεις που διέπουν τις τραπεζικές, χρηματοπιστωτικές ή ασφαλιστικές δραστηριότητες και τις δραστηριότητες σχετικά με κινητές αξίες ή οποιαδήποτε από τις δραστηριότητες που θίγονται στην παράγραφο α. ανωτέρω.

2.5 Οι εν εξελίξει έρευνες θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όταν προκύπτουν από δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες ή άλλες ανάλογες κανονιστικές έρευνες με την επιφύλαξη της προστασίας και του σεβασμού των θεμελιωδών ατομικών δικαιωμάτων. Η Τράπεζα και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη άλλες ανεπιθύμητες αναφορές με σχετικές, αξιόπιστες και βάσιμες

πληροφορίες (π.χ. στο πλαίσιο υποβολής ανώνυμων αναφορών - whistleblowing).

2.6 Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της ειλικρίνειας του Μέλους Δ.Σ., πρέπει να εξετάζονται οι δυνητικές επιπτώσεις των ακόλουθων καταστάσεων που σχετίζονται με τις παρελθούσες και τις τρέχουσες επιχειρηματικές επιδόσεις και την οικονομική ευρωστία του Μέλους:

- αν πρόκειται για οφειλέτη σε αδυναμία πληρωμής (π.χ. που έχει ενταχθεί σε μητρώο με δυσμενή στοιχεία με βάση γραφείο αξιολόγησης, εφόσον είναι διαθέσιμο)·
- οικονομικές και επιχειρηματικές επιδόσεις των οντοτήτων που ανήκουν στην κυριότητα ή τελούν υπό τη διεύθυνση του Μέλους Δ.Σ. ή στις οποίες το Μέλος κατείχε ή κατέχει σημαντικό μερίδιο ή ασκούσε ή ασκεί επιρροή, με ιδιαίτερη προσοχή σε τυχόν διαδικασίες πτώχευσης και εκκαθάρισης και αν και με ποιον τρόπο το μέλος έχει συμβάλει στην κατάσταση που οδήγησε στις συγκεκριμένες διαδικασίες
- κήρυξη προσωπικής πτώχευσης και
- με την επιφύλαξη της τήρησης του τεκμηρίου αθωότητας, αγωγές ενώπιον πολιτικών δικαστηρίων, διοικητικές ή ποινικές διαδικασίες, σημαντικές επενδύσεις ή ανοίγματα και δάνεια που έχουν συναφθεί, στον βαθμό που ενδέχεται να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην οικονομική ευρωστία του Μέλους ή των οντοτήτων που ανήκουν στην κυριότητά του ή τελούν υπό τη διεύθυνσή του, ή στις οποίες το Μέλος κατέχει σημαντικό μερίδιο.

2.7 Κάθε Μέλος Δ.Σ. πρέπει να διακρίνεται από υψηλό επίπεδο ακεραιότητας και ειλικρίνειας.

Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, θα πρέπει να εξετάζονται επίσης τουλάχιστον οι ακόλουθοι παράγοντες:

- i. τυχόν στοιχεία ότι ο υποψήφιος δεν υπήρξε διαφανής, ανοικτός και συνεργάσιμος στις συναλλαγές του με τις αρμόδιες αρχές
- ii. απόρριψη, ανάκληση, απόσυρση ή απομάκρυνση εγγραφής, εξουσιοδότησης, συμμετοχής ή άδειας για την άσκηση εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	27 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

iii. οι λόγοι τυχόν απομάκρυνσης από θέση απασχόλησης ή από οποιαδήποτε θέση εμπιστοσύνης καταπιστευματικής σχέσης ή άλλης παρόμοιας κατάστασης ή οι λόγοι για τους οποίους ζητήθηκε η παραίτηση από τέτοιου είδους θέση·

iv. έκπτωση, βάσει απόφασης οποιασδήποτε αρμόδιας αρχής από τη θέση μέλους του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων που διευθύνουν πραγματικά την επιχειρηματική δραστηριότητα μιας οντότητας και

v. τυχόν άλλες ενδείξεις ή σοβαρές καταγγελίες που στηρίζονται σε σχετικές αξιόπιστες και βάσιμες πληροφορίες οι οποίες υποδηλώνουν ότι το πρόσωπο ενεργεί με τρόπο που δεν συνάδει με τα υψηλά πρότυπα δεοντολογίας.

3. ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ ΚΡΙΣΗΣ

Είναι πολύ σημαντικό να διασφαλίζεται ότι κάθε Μέλος Δ.Σ. ενεργεί με ανεξάρτητη βούληση. Ωστόσο, η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει απαραίτητα ότι τα μέλη ενεργούν ανάλογα. Η ανεξαρτησία κρίσης είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και απαιτείται για κάθε Μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το Μέλος είναι «ανεξάρτητο». Όλα τα Μέλη Δ.Σ. συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις: κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης η Τράπεζα συστήνεται να λαμβάνει υπόψη αν όλα τα Μέλη Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων: i) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων Μελών Δ.Σ., ii) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα Μέλη Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και iii) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

Κατά την αξιολόγηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων συμπεριφοράς ενός Μέλους Δ.Σ., θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η παρελθούσα και τρέχουσα συμπεριφορά του Μέλους Δ.Σ., ιδίως εντός της Τράπεζας.

Η ιδιότητα του μετόχου, η συμμετοχή σε θυγατρική/ές, η τήρηση ιδιωτικών λογαριασμών, δανείων ή η χρήση άλλων υπηρεσιών της Τράπεζας ή οποιασδήποτε οντότητας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης δεν πρέπει να θεωρείται αυτή καθ' εαυτή ότι επηρεάζει την ανεξαρτησία σκέψης ενός υποψηφίου/Μέλους του Δ.Σ.

4. ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Η Τράπεζα έχει υιοθετήσει Πολιτική και διαδικασία πρόληψης και αντιμετώπισης καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων (σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του αρ. 14 του Ν. 4706/2020 και το άρθρο 87 του Ν. 4548/2018), στην οποία περιγράφονται αναλυτικά τα θέματα σύγκρουσης συμφερόντων.

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	28 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. πρέπει να γνωστοποιούνται από κάθε υποψήφιο στην Επιτροπή πριν από την αξιολόγηση του υποψηφίου. Όλοι οι υποψήφιοι πρέπει, πριν από την τελική τους εκλογή, να υποβάλουν δήλωση ότι δεν θα συντρέχει υπάρχουσα ή προβλέψιμη σύγκρουση συμφερόντων με την Τράπεζα μετά την εκλογή τους ως Μέλη Δ.Σ. Εν γένει όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης αποφάσεων και δέουσας διαχείρισης.

5. ΔΙΑΘΕΣΗ ΕΠΑΡΚΟΥΣ ΧΡΟΝΟΥ

5.1 Όλοι οι υποψήφιοι και τα Μέλη Δ.Σ. πρέπει να είναι σε θέση να αφιερώνουν επαρκή χρόνο και ενέργεια για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, συμπεριλαμβανομένης της κατανόησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Τράπεζας, των κύριων κινδύνων που αναλαμβάνει και των επιπτώσεων της επιχειρηματικής στρατηγικής της.

5.2 Κάθε Μέλος Δ.Σ. πρέπει να ενημερώνεται για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του. Η Τράπεζα μπορεί να απαιτήσει από το Μέλος Δ.Σ. να επιβεβαιώσει ότι είναι σε θέση να αφιερώσει αυτόν τον χρόνο στην εκπλήρωση της αποστολής και του ρόλου του.

Η Τράπεζα πρέπει να καταγράφει τα ρόλο, τα καθήκοντα, τις απαιτούμενες δεξιότητες των διάφορων θέσεων και το χρόνο που πρέπει τα Μέλη να αφιερώνουν για κάθε θέση που αναλαμβάνουν.

5.3 Τα Μέλη Δ.Σ. οφείλουν να είναι σε θέση να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους σε περιόδους ιδιαίτερα αυξημένης δραστηριότητας, όπως επί παραδείγματι σε περίπτωση αναδιάρθρωσης της Τράπεζας, συγχώνευσης, εξαγοράς ή κάποιας σοβαρής κρίσης, λαμβάνοντας υπόψη ότι σε τέτοιες περιόδους ενδέχεται να απαιτείται αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε σύγκριση με τις κανονικές περιόδους.

5.4 Κατά την αξιολόγηση της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από ένα Μέλος, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

- ο αριθμός των θέσεων Μέλους Δ.Σ. που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω Μέλος σε χρηματοοικονομικές και σε μη χρηματοοικονομικές εταιρείες,
- το μέγεθος, η φύση, το πεδίο και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της οντότητας στην οποία το Μέλος κατέχει θέση Μέλους Δ.Σ., και ειδικότερα εάν πρόκειται για οντότητα εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ),
- η γεωγραφική παρουσία του Μέλους και ο χρόνος ταξιδιών που απαιτείται για τον συγκεκριμένο ρόλο,
- ο αριθμός των προγραμματισμένων συνεδριάσεων του Δ.Σ.,
- οι θέσεις Μέλους Δ.Σ. που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω Μέλος σε οργανώσεις που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους,

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	29 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

vi. τυχόν αναγκαίες συνεδριάσεις που πρόκειται να διεξαχθούν, ιδίως με τις αρμόδιες αρχές ή άλλα εσωτερικά ή εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη, εκτός του επίσημου προγράμματος συνεδριάσεων του Δ.Σ.,

vii. η φύση της συγκεκριμένης θέσης και των αρμοδιοτήτων του Μέλους, συμπεριλαμβανομένων ειδικών ρόλων, όπως της Διευθύνουσας Συμβούλου, του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου ή του Προέδρου ή μέλους επιτροπής, κατά πόσο το Μέλος κατέχει εκτελεστική ή μη εκτελεστική θέση, καθώς και η ανάγκη παρουσίας του εν λόγω Μέλους σε συνεδριάσεις στις εταιρείες που αναφέρονται στο στοιχείο i. και στην Τράπεζα,

viii. άλλες εξωτερικές επαγγελματικές ή πολιτικές δραστηριότητες και τυχόν άλλα καθήκοντα και συναφείς δραστηριότητες εντός και εκτός του χρηματοοικονομικού τομέα και εντός και εκτός της ΕΕ,

ix. η απαραίτητη εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση,

x. τυχόν άλλα συναφή καθήκοντα του Μέλους που η Τράπεζα θεωρεί ότι είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη κατά τη διενέργεια της αξιολόγησης της αφίερωσης επαρκούς χρόνου από το Μέλος και

xi. διαθέσιμη συναφής συγκριτική αξιολόγηση σχετικά με τον χρόνο που αφιερώνει το Μέλος.

5.5 Σε κάθε περίπτωση τα Μέλη Δ.Σ. διασφαλίζουν ότι δεν απέχουν από συνεδριάσεις του Δ.Σ. χωρίς ουσιαστικό λόγο. Η Επιτροπή πρέπει να εξετάζει τον αντίκτυπο τυχόν μακροχρόνιων απουσιών των Μελών Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης που διενεργεί όσον αφορά την αφίερωση επαρκούς χρόνου από μεμονωμένα Μέλη Δ.Σ.

5.6 Η Επιτροπή παρακολουθεί αν τα Μέλη Δ.Σ. αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις η παρουσία και η ενεργός συμμετοχή των Μελών στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. είναι όλα στοιχεία που αποτελούν δείκτες του χρόνου που αφιερώνεται. Σε περίπτωση αναιτιολόγητης απουσίας ανεξάρτητου μέλους σε δύο (2) τουλάχιστον συνεχόμενες συνεδριάσεις του Δ.Σ., το μέλος αυτό λογίζεται ως παραιτηθέν. Η παραίτηση αυτή διαπιστώνεται με απόφαση του Δ.Σ. και ξεκινά η διαδικασία αντικατάστασης του Μέλους Δ.Σ.

5.7 Οι υποψήφιοι αναμένεται να παρέχουν όλες τις σχετικές και απαραίτητες πληροφορίες για να αποδείξουν ότι έχουν επαρκή χρόνο να αφιερώσουν στο ρόλο του Μέλους Δ.Σ., ενώ θα πρέπει εξ αρχής να γνωρίζουν το χρόνο που θα πρέπει να αφιερώνουν για το ρόλο που θα αναλάβουν.

5.8 Η Επιτροπή τηρεί αρχεία όλων των εξωτερικών επαγγελματικών και πολιτικών θέσεων που κατέχουν τα Μέλη Δ.Σ. Τα εν λόγω αρχεία θα πρέπει να επικαιροποιούνται όταν ένα Μέλος Δ.Σ. γνωστοποιήσει στην Τράπεζα κάποια μεταβολή και όταν οι εν λόγω μεταβολές περιέρχονται με άλλον τρόπο σε γνώση της Τράπεζας. Όταν προκύπτουν μεταβολές σε τέτοιου είδους θέσεις οι οποίες ενδέχεται να μειώσουν τη δυνατότητα ενός Μέλους Δ.Σ. να διαθέσει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του, η Επιτροπή θα πρέπει να προβαίνει σε επαναξιολόγηση.

5.9 Σε κάθε περίπτωση, τα μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δεν συμμετέχουν σε διοικητικά συμβούλια περισσότερων των πέντε (5) εισηγμένων εταιρειών και στην περίπτωση του Προέδρου του Δ.Σ. περισσότερων των τριών (3) εισηγμένων εταιριών.

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	30 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

Β. Πρόσθετα κριτήρια

Πέραν των άνω κριτηρίων καταλληλότητας, εφαρμόζονται επίσης και τα ακόλουθα κριτήρια:

1. Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους του Δ.Σ. είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολόγους συναλλαγές εισηγμένης ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη, ενώ υποβάλει σχετική υπεύθυνη δήλωση και κάθε μέλος Δ.Σ. γνωστοποιεί αμελλητί προς την Τράπεζα την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

2. Οι υποψήφιοι να πληρούν όποια άλλα κριτήρια καταλληλότητας προβλέπονται από το κανονιστικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων που ορίζονται από το ΤΧΣ σύμφωνα με το άρθρο 10 του νόμου 3864/2010, όπως ισχύει, καθώς και της Συμφωνίας Πλαίσιο μεταξύ της Τράπεζας και του ΤΧΣ (RFA).

3. Διαδοχή στην προεδρία του ΔΣ:

4. Τα υποψήφια ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη θα πρέπει να πληρούν όλα τα κριτήρια ανεξαρτησίας που ορίζονται α) στο ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο και ιδίως στο άρθρο 9 του νόμου 4706/2020, β) στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Τράπεζα, ενώ θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και οι παράγοντες που αναφέρονται στην ΠΕΕ 224/21.12.2023 και γ) στη σύσταση 2005/162 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όπως ισχύουν.

-Τα υποψήφια πρόσωπα για τη θέση εκτελεστικού Μέλους Δ.Σ. πρέπει να είναι διατεθειμένα να συνάψουν σύμβαση πλήρους απασχόλησης ή παροχής υπηρεσιών με την Τράπεζα.

Γ. Κριτήρια Συλλογικής Καταλληλότητας

1. Η καταλληλότητα των Μελών Δ.Σ. στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα. Το Δ.Σ. πρέπει να είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του να διασφαλίζει την αποτελεσματική διοίκηση της Τράπεζας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

2. Τα Μέλη Δ.Σ. συλλογικά θα πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Τράπεζα, ώστε να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

3. Η συνολική σύνθεση του Δ.Σ. πρέπει να καλύπτει ένα επαρκώς ευρύ φάσμα εμπειριών, νοουμένου ότι όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Τράπεζας πρέπει να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρία και εξειδίκευση. Θα πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός Μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν, δηλαδή να παρουσιάζουν τις απόψεις τους και να επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δ.Σ.

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	31 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

4. Η σύνθεση του Δ.Σ. πρέπει να διασφαλίζει ότι υπάρχουν οι δεξιότητες που απαιτούνται για την κατανόηση των δραστηριοτήτων της Τράπεζας συμπεριλαμβανομένων των βασικών κινδύνων και για άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό το Δ.Σ. πρέπει συλλογικά να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους είναι συλλογικά υπεύθυνα τα Μέλη του, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί αποτελεσματική διαχείριση και εποπτεία της Τράπεζας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά τις ακόλουθες πτυχές:

- i. την επιχειρηματική δραστηριότητα της Τράπεζας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτήν·
- ii. καθεμία από τις βασικές δραστηριότητες της Τράπεζας
- iii. συναφή πεδία τομεακών και χρηματοοικονομικών γνώσεων, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοπιστωτικών αγορών και των κεφαλαιαγορών, της φερεγγυότητας, καθώς και των θεμάτων βιώσιμης ανάπτυξης και υπεύθυνης επιχειρηματικότητας·
- iv. τη χρηματοοικονομική λογιστική και την υποβολή εκθέσεων·
- v. τη διαχείριση κινδύνων (συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων που σχετίζονται με το περιβάλλον και το κλίμα, την κοινωνία και την εταιρική διακυβέρνηση), την κανονιστική συμμόρφωση και τον εσωτερικό έλεγχο·
- vi. πληροφοριακά συστήματα και ασφάλεια, συμπεριλαμβανομένης της επίδρασής τους στις δραστηριότητες της Τράπεζας (και εν γένει την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της)·
- vii. τις τοπικές, περιφερειακές και παγκόσμιες αγορές, κατά περίπτωση·
- viii. το νομικό και κανονιστικό περιβάλλον·
- ix. διευθυντικές δεξιότητες και εμπειρίας
- x. την ικανότητα στρατηγικού σχεδιασμού·
- xi. τη διαχείριση (διεθνών ή) εθνικών ομίλων και των κινδύνων που συνδέονται με τις δομές ομίλων, κατά περίπτωση.

13.2 Παράρτημα Β- ΕΝΤΥΠΟ ΥΠΕΥΘΥΝΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ ΜΕΛΟΥΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Προς την : Attica Bank Ανώνυμη Τραπεζική Εταιρεία

Δήλωση Υποψηφίου

Σύμφωνα με το ισχύον ελληνικό και ευρωπαϊκό κανονιστικό πλαίσιο, ο κάτωθι υπογεγραμμένος , γεννηθείς στην , κάτοχος διαβατηρίου/ ταυτότητας με αρ..... , με την παρούσα βεβαιώνω ότι:

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	32 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

α) Δηλώνω υπεύθυνα ότι όλες οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο βιογραφικό σημείωμά μου, καθώς και κάθε άλλη πληροφορία ζητηθεί από την Τράπεζα στο πλαίσιο της αξιολόγησης της υποψηφιότητάς μου για τη θέση του μέλους ΔΣ, είναι αληθείς και πλήρεις.

Όσον αφορά τον έλεγχο του ποινικού μου μητρώου ή οποιωνδήποτε άλλων προσωπικών ή ευαίσθητων δεδομένων, συμφωνώ να προσκομίσω όλα τα σχετικά έγγραφα και πληροφορίες και παρέχω τη συγκατάθεσή μου στην Τράπεζα για εξαγωγή / διερεύνηση των σχετικών δεδομένων, τα οποία θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για την επαλήθευση πληροφοριών και την αξιολόγηση της υποψηφιότητας και θα τηρούνται από την Τράπεζα ως εμπιστευτικά, σύμφωνα με τη νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

β) Οι επαγγελματικές ή προσωπικές μου δεσμεύσεις δεν είναι ασυμβίβαστες με την ιδιότητά μου ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Attica Bank Ανώνυμη Τραπεζική Εταιρεία και τα προσωπικά, επιχειρηματικά ή επαγγελματικά μου συμφέροντα και οι συνεργασίες μου δεν συγκρούονται συστηματικά με τα συμφέροντα της Τράπεζας και του Ομίλου της, ενώ δεν παρουσιάζουν άλλη σύγκρουση συμφερόντων, όπως ορίζεται στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας και στο σχετικό κανονιστικό πλαίσιο.

γ) Δεν υπάρχει νομικό κώλυμα στην εκλογή μου ως μέλος του ΔΣ στην Attica Bank Ανώνυμη Τραπεζική Εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 4 του νόμου 4706/20207, όπως ισχύει.

δ) Τηρώ και θα συνεχίσω να τηρώ το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο και να γνωστοποιώ στην Attica Bank Ανώνυμη τραπεζική Εταιρεία, οποιαδήποτε αλλαγή στις παραπάνω παρεχόμενες πληροφορίες/ νέα γεγονότα κτλ., καθώς και οποιαδήποτε πιθανή κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, με ακρίβεια, ορθά και έγκαιρα, κατά τη διάρκεια της θητείας μου ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Αθήνα/...../.....

.....

Άρθρο 3 παρ. 4 του νόμου 4706/2020, όπως ισχύει: «4. Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο Εταιρείας είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολόγους συναλλαγές Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Το καταστατικό μπορεί να προβλέπει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το οριζόμενο στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιος μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος Διοικητικού

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-15	2/05.06.2025	33 από 33
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ			

Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.»